

TRAIT d'Union

Trait d'Union n°6 – Juin 2010

QUELS DEFIS POUR LE MANAGEMENT DE LA GENERATION Y ?



L'arrivée massive dans le monde du travail de la « génération Y » **bouscule les codes** et laisse bon nombre d'entreprises et de managers perplexes face aux attentes et aux comportements de cette nouvelle génération.

Trois générations[1] cohabitent au travail

Aujourd'hui, les « anciens » restent plus longtemps en activité et malgré l'entrée plus tardive dans la vie active, trois générations travaillent ensemble : les baby-boomers (âgés de 45 à 65 ans), la génération X (les 30-45 ans) et la génération Y ou génération Why (les 18-30 ans).

Pour comprendre la **rupture culturelle** qui s'opère, revenons rapidement sur les caractéristiques de ces 3 générations :

- **Les baby-boomers** ont connu la croissance et le plein emploi. Ils croient à la réussite sociale et cherchent à faire une carrière professionnelle. De ce fait, ils s'investissent beaucoup dans leur travail.
- **La génération X** a connu la crise économique et la révolution des technologies. Les désillusions auxquelles elle a dû faire face l'ont rendue plus méfiante face aux institutions. Elle recherche un meilleur équilibre travail – vie privée.
- **La génération Y**
  Pour eux le monde s'accélère : les nouvelles technologies envahissent la vie quotidienne (internet et les réseaux), l'économie se mondialise, l'emploi devient précaire. Ils ont une culture de l'éphémère, se montrent méfiants vis-à-vis des institutions et des entreprises. Ils souhaitent travailler moins et expriment une volonté d'indépendance. Ils exigent le respect de leurs droits.

(1) La notion de génération utilisée en sociologie désigne une sous population qui, de part son vécu et son histoire, partage un certain nombre de valeurs et de comportements.

M.T.D.
152 Rue de javel
75015 PARIS

Tél. 01 45 57 23 30
mtd@mtdsa.com

mtdsa.com

Toute l'équipe MTD vous souhaite de bonnes vacances d'été !



Pour vous abonner ou vous désabonner, contactez-nous : mtd@mtdsa.com

Liens utiles

http://www.mtdsa.com

reconnaissanceautravail.com

travailler-mieux.gouv.fr

Ce qui caractérise plus précisément la génération Y :

Ce sont des **zappeurs capables de traiter plusieurs choses à la fois**.
Autant dire que ce mode de vie favorise l'absence de frontière au quotidien entre la vie professionnelle et la vie privée.
Ils maitrisent parfaitement les technologies de l'information et utilisent intensivement les réseaux sociaux.
Leur impatience les amène à vouloir tout, tout de suite. Ils privilégient le présent au moyen terme.
Ce sont des individualistes, soucieux de leur apparence qui réclament le droit à la différence. Les Y sont optimistes et ont une vision positive de l'avenir.



Qu'attendent-ils dans le travail ?

Dès l'entretien de recrutement, ils étonnent leur recruteur, traitant d'égal à égal avec lui. Ils achètent l'entreprise comme un produit et souhaitent établir avec elle une relation donnant-donnant.

Ils partent également du principe que leur carrière se fera à travers plusieurs entreprises. Ils aiment travailler en équipe et développeront leur créativité s'ils perçoivent la finalité de leur travail.

Ils ont besoin d'une réelle autonomie. Leur curiosité les ouvre naturellement à un apprentissage permanent.

Ils attendent du fun, des horaires souples et une bonne ambiance de travail.



Les relations avec leurs managers

Ils n'envient pas leurs managers (ni pour leurs responsabilités et le stress qu'elles génèrent, ni pour leurs horaires). Ils attendent un management de proximité, à leur écoute et qui accepte de se « dévoiler », de parler de vie privée comme eux le font. Les managers centrés uniquement sur le travail qui ne laissent percevoir aucune émotion n'ont plus lieu d'être.
Comme leurs ainés, la reconnaissance individuelle des efforts fournis et la justice sont des exigences fortes.

Un défi pour les managers ?

L'arrivée des Y sur le marché du travail implique un changement d'état d'esprit et de comportements des managers. **Il ne suffit pas de penser que les Y s'adapteront bien à l'entreprise lorsque « jeunesse sera passée ».**

Il s'agit d'un basculement beaucoup plus structurel. Pour s'adapter à cette nouvelle donne, le manager devra d'abord renoncer :

- à l'excès d'autorité inhérent à la fonction interdisant la souplesse ou l'adaptation
- au management priorisant le savoir ou l'expertise technique aux dépens du partage de l'information et de l'apprentissage
- à une reconnaissance du mérite centrée uniquement sur le monétaire
- à l'idée que la productivité et l'efficacité se mesurent uniquement par le temps passé au travail et le résultat obtenu

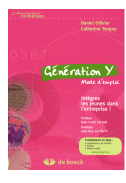
Au regard de ce constat, la question se pose de savoir si les Y n'ouvrent pas, au fond, la voie à une évolution managériale dont les baby-boomers et les X sont en attente sans l'avoir exprimé ?

Attention, les Z arrivent bientôt !



BIBLIOGRAPHIE, ETUDES, ARTICLES DE PRESSE

Génération Y, mode d'emploi
Par Daniel OLLIVIER & Catherine TANGUY Editions de Boeck



Are You Ready to Manage Five Generations of Workers?

2009 par Jeanne C Meister and Karie Willyerd

Génération Y, le choc des cultures en entreprise
L'Express 2010

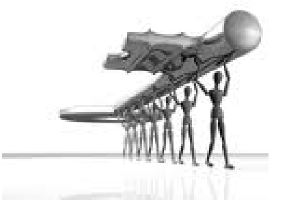
ACTUALITES

Nouveaux programmes 2010 :
Pour répondre à de nouvelles problématiques rencontrées par nos clients, deux nouveaux programmes ont été conçus :

- Comment développer une synergie commerciale entre les experts métiers et les commerciaux ?

- Comment motiver et animer ses collaborateurs en période de crise ?

Rentrée 2010…
Renforcer la cohésion d'équipes,
Préparer vos vendeurs à affronter de nouveaux défis,
Pourquoi pas un team-building ?



Pour aller plus loin sur le management de la génération Y…
Nous vous proposons un atelier sur le thème :

« Comment faire évoluer son management pour motiver la génération Y ? »
qui aura lieu dans nos locaux le :
mardi 7 septembre 2010.

Les frais d'inscription sont de 495 € H.T par personne.

Vous pouvez vous inscrire dès à présent par mail.
